

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN & HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, penulis akan memaparkan teori – teori yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi. Disesuaikan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu, Disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Afektif.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata to manage artinya mengatur. Pengaturan ini dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dan fungsi – fungsi utama manajemen seperti planning, organizing, actuating, controlling . Melalui manajemen dilakukan proses pengintegrasian berbagai sumber daya dan tugas untuk mencapai berbagai tujuan organisasi.

Pengertian manajemen menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:2) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dan menurut Mary Parker Follet yang dikutip Handoko (2014:8) manajemen merupakan seni dalam menyelesaikan pekerjaan orang lain. Definisi ini mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan – tujuan organisasi melalui pengaturan orang- orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang di embankan.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses untuk mencapai tujuan – tujuan organisasi dengan melalui fungsi utama manajemen dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber lainnya dengan melakukan kegiatan menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain untu melaksanakan berbagai tugas yang di embankan. dengan demikian manajemen adalah suatu kegiatan yang berkesinambungan. Untuk mencapai efisiensi serta efektifitas dalam manajemen, maka segala tindakan dan kegiatan baru baiknya dilaksanakan dengan pertimbangan dan perhitungan yang rasional agar para manajer mencapai tujuan organisasinya.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi – segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang atau fungsi produksi, pemasaran, keuangan, ataupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian tujuan perusahaan dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang di sebut manajemen sumber daya manusia mempunyai arti sebagai pengetahuan tentang bagaimana seharusnya manage (mengelola) sumber daya manusia. Selain itu manajemen merupakan proses untuk mencapai tujuan organisasasi. Untuk mengetahui cakupan manajemen sumber daya manusia, maka diperlukan beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia. Berikut pengertian manajemen Sumber daya manusia menurut beberapa ahli ;

Malaya S.P Hasibuan (2013:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Sedangkan Mangkunegara (2013:2) mengungkapkannya manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pengelolaan dan pendayagunaan tersebut di kembangkan secara maksimal dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dengan proses pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu dengan dikembangkan secara maksimal agar membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sesuai dengan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah dirumuskan. Maka kegiatan – kegiatan pengolahan sumber daya manusia didalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan kedalam fungsi, maka tujuan Utama manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan produktifitas yang telah ditetapkan. Adapun beberapa Fungsi Manajemen menurut para ahli yaitu sebagai berikut :

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:21) Fungsi Fungsi Manajemen di bedakan menjadi dua yaitu Fungsi Manajerial dan Fungsi Operasional yaitu sebagai berikut :

1. Fungsi Manajeriaa

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan efektif serta efisien dalam membentuk terwujudnya tujuan. Perencanaan untuk menetapkan program kepegawaian

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasinya, dalam bagan organisasi (*organization chart*) organisasi yang baik akan membantu tercapainya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja efektif secara efisien dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Pengarahan dilakukan oleh pimpinan dengan kepemimpinannya, memerintah agar mengerjakan tugasnya dengan baik

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mau mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan mau bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakan

tindakan perbaikan atau penyempurnaan rencana. Pengendalian meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan, pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan organisasi

b. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoristik, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan. Pengembangan pegawai dilakukan untuk meningkatkan keterampilan melalui program pelatihan dan pengembangan yang tepat agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, materi dalam bentuk uang maupun dalam bentuk barang kepada pegawai sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya. Serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal serta konsistensi

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai serta berpedoman kepada internal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting demi terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan norma – norma sosial. Dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan sangat penting demi terwujudnya tujuan organisasi.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiunan, dan sebab- sebab lainnya.

Berdasarkan pemaparan di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa fungsi manajemen terdiri dari dua fungsi yaitu fungsi manajerial yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Sedangkan fungsi operasionalnya terdiri dari pengadaan, pengembadangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut adalah tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya
2. Tujuan organisasional sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasimencapai tujuannya
3. Tujuan fungsional adalah tujuan mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai denga kebutuhan organisasi
4. Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitas kerjanya

2.1.3 Disiplin Kerja

Secara umum, disiplin Kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan yang berlaku. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara pegawai dengan peraturan yang telah diteapkan. Disiplin juga berkaitan dengan sanksi yang perlu

di jatuhkan kepada pihak yang melanggar. Didalam seluruh aspek kehidupan, dimanapun kita berada, dibutuhkan peraturan dan tata tertib yang mengatur dan membatasi setiap gerak dan perilaku. Peraturan – peraturan tersebut tidak ada artinya jika tidak ada komitmen dan sanksi bagi pelanggarnya.

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013:193), Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma yang berlaku.

Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2014:599) disiplin merupakan suatu alat yang dipergunakan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berbeda.

Menurut Siagian (2014:119), disiplin merupakan tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati aturan perusahaan dengan cara tindakan manajer untuk mendorong para anggota organisasi dengan berbagai ketentuan yang berlaku melalui cara dengan berkomunikasi agar para

anggota organisasi atau karyawan dapat memenuhi segala peraturan perusahaan dan tidak melanggar norma norma yang ada dan para pegawai dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

2.1.3.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Dalam mempengaruhi pegawai agar dapat memiliki disiplin yang tinggi, terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Seperti yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2013) :

1. Tujuan dan kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja pegawai yang akan menjadi contoh pegawainya.

3. Kompensasi.

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja pegawai, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja pegawai.

4. Sanksi hukum.

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indiscipliner, dan ketaatan pegawai terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

5. Pengawasan.

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja pegawai tersebut.

2.1.3.3 Tujuan dan Manfaat Disiplin

Setiap organisasi mempunyai tujuan disiplin kerja yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan dalam organisasi itu sendiri. Agar tujuan itu dapat dicapai maka organisasi perlu mengadakan pendisiplinan. Pendisiplinan sering diartikan macam-macam, ada yang menganggap bahwa disiplin berbentuk hukuman, ada juga yang berpendapat bahwa disiplin adalah suatu kondisi dimana para pegawai berperilaku sesuai dengan peraturan perusahaan. Secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja pada pegawai, antara lain :

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melakukan perintah manajemen.
2. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
3. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Disiplin kerja yang baik dapat ditegakkan apabila semangat pegawai itu sendiri, dan kerja yang baik tercermin dengan melihat absensi pegawai, ketepatan waktu, dan terpenuhinya kebutuhan mereka.

Disiplin juga dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya yaitu :

1. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.
2. Bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Dimensi dan Indikator kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2013: 195) mengemukakan bahwa :

1. Dimensi pengukuran waktu secara efektif. Yaitu sejauh mana pegawai menggunakan waktu kerjanya secara efektif. Dimensi pengukuran waktu secara efektif diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :
 - a. Ketaatan
 - b. Ketepatan
2. Dimensi tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas. Yaitu hasil atau konsekuensi seorang pegawai atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya. Dimensi tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu :
 - a. Motivasi
 - b. Loyalitas
 - c. Pekerjaan

3. Dimensi Absensi. Yaitu penataan kehadiran pegawai yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam organisasi. Dimensi absensi diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :
 - a. Jam kerja
 - b. Meninggalkan tempat kerja

2.1.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2013:23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk Mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehari – hari sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.1.4.2 Jenis – jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan/instansi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri.

Menurut Sedarmayanti (2013:19) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).

b. Lingkungan perantara atau disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Lingkungan perantara atau disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horisonyal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien.

Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indra manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

2.1.4.3 Faktor Yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Lingkungan kerja fisik menurut sedarmayanti (2013:26) adalah beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja Fisik diantaranya:

1. Penerangan/pencahayaan di tempat kerja

Penerangan dan pencahayaan sangat besar mamfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

2. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut

akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata warna di tempat kerja

Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

9. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya.

10. Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja.

11. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga kerja satuan petugas keamanan (SATPAM).

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi dimensi dan indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2013) adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Pencahayaan
 - b. Sirkulasi ruang kerja
 - c. Tata letak ruang
 - d. Peralatan kantor
 - e. Kebisingan
 - f. Kelembapan udara
 - g. Fasilitas
2. Lingkungan Kerja Non Fisik
 - a. Hubungan dengan pimpinan
 - b. Hubungan sesama rekan kerja
 - c. Komunikasi antar pegawai
 - d. Keamanan kerja

2.1.5 Komitmen Afektif

Komitmen afektif merupakan perasaan emosional seseorang untuk organisasi dan keyakinan di dalam nilai – nilainya. Seseorang yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam suatu organisasi karena mereka ingin melakukan hal tersebut.

2.1.5.1 Pengertian Komitmen Afektif

Allen dan mayer (dalam Siti Kuswatun Kasanah, 2016) mengemukakan setiap komitmen memiliki dasar dasar yang berbeda. Individu yang memiliki komitmen afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota. Sedangkan menurut Mowday dkk (dalam Siti

Kuswatun Kasanah, 2016) mengemukakan bahwa Komitmen Afektif merupakan suatu hubungan yang kuat antara individu dengan perusahaan yang di identifikasikan dengan keikutsertaan dalam kegiatan perusahaan.

Buchanan (dalam Siti Kuswatu Hasanah, 2016) mengemukakan bahwa komitmen afektif sebagai keikutsertaan suatu individu terhadap tujuan dan nilai perusahaan dengan berdasarkan pada ikatan psikologis antara individu dengan organisasi tersebut.

Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif adalah suatu keinginan kuat suatu individu dengan perusahaan dengan organisasi keinginan kuat untuk menjadi anggota organisasi tersebut dan telah memiliki hubungan dengan karakteristik pribadi, struktur perusahaan dan pengalaman.

2.1.5.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Komitmen Afektif

Secara Konseptual masing dari tiga komponen komitmen organisasi memiliki anteseden yang berbeda Allen dan Mayer (dalam Siti Kuswatun Kasanah, 2016) mengemukakan bahwa komitmen afektif individu di pengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya :

1. Tantangan Pekerjaan

Merupakan pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi adalah menantang dan menarik

2. Kejelasan Peran

Merupakan kejelasan harapan dari organisasi

3. Kejelasan sasaran dan tugas

Merupakan pemahaman individu mengenai apa yang seharusnya dilakukan individu dalam pekerjaannya

4. Kesulitan tujuan

Merupakan persyaratan pekerjaan dari organisasi yang tidak terlalu menuntut

5. Manajemen yang menerima

Merupakan kondisi orang – orang yang berada di manajemen puncak organisasi untuk menaruh perhatian terhadap ide yang diberikan

6. Kedekatan sesama anggota

Merupakan adanya hubungan dekat dengan beberapa orang dalam organisasi

7. Ketergantungan organisasi

Merupakan rasa kepercayaan terhadap organisasi karena apa yang dikatakan maka akan dilakukan oleh pihak organisasi

8. Keadilan dan kewajaran

Pada organisasi terdapat orang – orang mendapatkan lebih dari layak dan ada juga yang mendapatkan jauh lebih dari sedikit

9. Kepentingan pribadi

Pada organisasi, individu didorong untuk merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan membawa kontribusi penting terhadap tujuan besar organisasi.

10. Tanggapan organisasi atas kinerja

Merupakan seberapa sering organisasi memberikan umpan balik terhadap kinerja individu

11. Partisipasi

Merupakan kesempatan individu untuk berpartisipasi mengenai standar beban kerja dan kinerja.

2.1.5.3 Aspek – aspek Komitmen Afektif

Beberapa ahli memiliki penjelasan dan konsep tersendiri mengenai komitmen afektif. Allen & Meyer (dalam Siti Kuswatun Kasanah, 2016) menjelaskan ada tiga aspek yang menggambarkan adanya komitmen afektif individu terhadap organisasi, yaitu:

1. Keterikatan Emosional

Merupakan perasaan kuat individu terhadap organisasi sehingga akan mudah melekat secara emosional terhadap organisasi. Individu akan merasa bahwa ia adalah bagian dari keluarga organisasi tersebut yang ditunjukkan dengan afeksi positif dan rasa memiliki (sense of belonging) yang tinggi terhadap organisasi. Karena adanya perasaan terikat terhadap organisasi, maka individu hanya mempunyai sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan tetap berkeinginan untuk melanjutkan keanggotaannya pada organisasi.

2. Identifikasi

Merupakan keyakinan dan penerimaan individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Adanya keyakinan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai

organisasi merupakan salah satu kunci terbentuknya rangkaian aspek komitmen organisasi lainnya. Aspek tersebut dapat dilihat dari beberapa sikap, yaitu: adanya kesamaan tujuan dan nilai yang dimiliki individu dengan organisasi, adanya perasaan individu bahwa organisasi memberikan kebijakan untuk mendukung kinerjanya, dan adanya kebanggaan telah menjadi bagian dari organisasi.

3. Partisipasi

Merupakan keinginan individu untuk terlibat secara sungguh-sungguh dalam kepentingan organisasi. Adanya keinginan untuk sungguh-sungguh terlibat dalam setiap aktivitas atau kegiatan organisasi tercermin dalam penerimaan individu untuk menerima dan melaksanakan berbagai macam tugas dan kewajiban yang dibebankan. Individu akan selalu berusaha memberikan kinerja yang terbaik melebihi standar minimal yang diharapkan organisasi. Selain itu, individu akan bersedia untuk melaksanakan pekerjaan diluar tugas dan perannya apabila bantuannya diperlukan oleh organisasi.

Menurut Gautam, Dick, & Wagner (dalam Siti Kuswatun Kasanah, 2016) menjelaskan bahwa komitmen afektif terdiri dari tiga komponen, yaitu:

a. Emotional Attachment

Merupakan kelekatan emosional terhadap kelompok atau organisasi. Organisasi memiliki makna tersendiri bagi individu sehingga individu merasa telah menjadi bagian organisasi. Individu yang telah terikat secara emosional akan tetap setia dan loyal terhadap organisasi.

b. Identification

Merupakan keyakinan dan penerimaan terhadap serangkaian nilai dan kebijakan organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan kesamaan nilai dan tujuan individu dengan nilai dan tujuan organisasi. Selain itu individu merasa bangga menjadi bagian dari organisasi.

c. Involvement

Merupakan keinginan kuat individu untuk berusaha demi kepentingan organisasi. Hal ini ditunjukkan dari usaha individu untuk menerima dan melaksanakan setiap tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya melebihi yang diharapkan organisasi. Individu akan melakukan suatu pekerjaan diluar tanggung jawabnya apabila dibutuhkan.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Komitmen Afektif Karyawan

Berikut adalah Indikator dan dimensi dari komitmen afektif menurut allen dan mayer (dalam Siti Kuswatun Kasanah, 2016) :

1. Keterikatan Emosional
 - a. Sikap Menyukai organisasi atau perusahaan
 - b. Loyalitas Terhadap organisasi
 - c. Ikatan emosional antara organisasi pegawai
2. Identifikasi
 - a. Penerimaan atas tujuan – tujuan organisasi
 - b. Keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi

3. Keterlibatan

- a. Hubungan sosial pegawai
- b. Rasa bangga memberitahukan perusahaan terhadap orang lain

2.1.6 Pengeritan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM)

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu bagian penting dari perekonomian negara yang sedang berkembang. UMKM sangat membantu negara atau pemerintah dalam hal penciptaan lapangan kerja baru dan melalui UMKM dapat tercipta unit-unit kerja baru yang menggunakan tenaga-tenaga baru yang dapat mendukung pendapatan rumah tangga. Terdapat beberapa pengertian dan kriteria UMKM yang ada di Indonesia, diantaranya :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah
 - a. Usaha Mikro Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha, yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar, yang memenuhi kriteria usaha kecil sebagaimana dimaksud dalam undang-undang. Kriteria Usaha Kecil adalah sebagai berikut:
 - 1) Memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp 50.000.000 (lima puluh juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 500.000.000 (lima ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau

- 2) Memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp 300.000.000 (tiga ratusjuta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 2.500.000.000 (dua milyar lima ratus juta rupiah).
- a. Usaha Menengah, yaitu usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha kecil atau usaha besar yang memenuhi kriteria :
- 1) Memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp 500.000.000 (lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 10.000.000.000 (sepuluh milyar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau
 - 2) Memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp 2.500.000.000 (dua milyar lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 50.000.000.000 (lima puluh milyar rupiah).

2. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS)

Badan Pusat Statistik (BPS) memberikan definisi UMKM berdasarkan kuantitas tenaga kerja. Usaha Mikro kecil merupakan usaha yang memiliki jumlah tenaga kerja 5 orang sampai dengan 19 orang, sedangkan usaha menengah merupakan usaha yang memiliki jumlah tenaga kerja 20 orang sampai dengan 99 orang.

3. Menurut Kementerian Keuangan

Berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 316/KMK 016/1994 tanggal 27 Juni 1994 bahwa Usaha Mikro Kecil sebagai perorangan/badan usaha yang

telah melakukan kegiatan /usaha yang mempunyai penjualan/omset per tahun setinggi-tingginya Rp.600.000.000 atau asset (aktiva) setinggi-tingginya Rp.600.000.000 (diluar tanah dan bangunan yang ditempati). Contohnya Firma, CV, PT, dan Koperasi yakni dalam bentuk badan usaha. Sedangkan contoh dalam bentuk perorangan antara lain pengrajin industri rumah tangga, peternak, nelayan, pedagang barang dan jasa dan yang lainnya.

Dari berbagai pendapat diatas, pengertian UMKM dilihat dari berbagai aspek, baik dari segi kekayaan yang dimiliki pelaku, jumlah tenaga kerja yang dimiliki atau dari segi penjualan/omset pelaku UMKM.

2.1.7 Peneliti Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan. Kajian yang digunakan yaitu mengenai Disiplin dan Lingkungan Kerja yang berpengaruh terhadap Komitmen Afektif. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal sebagai perbandingan agar diketahui pengaruhnya dari variabel tersebut :

Tabel 2.1
Peneliti Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nurlaely M. Dan Asri Laksmi Putri (2016) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan RS. Ortopedi	Metode Kuantitatif	Hasil dari Penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Komitmen Organisasi

2	Rahmita Devi Maharani Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Divisi Peralatan Industri Agro PT. Barata Indonesia (Persero)	Metode Kuantitatif	Hasil dari Penelitian Menunjukkan Bahwa Kualitas Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi
3	Lenny Hasan, SE., MM (2012) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang	Metode Kuantitatif	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Komitmen organisasi
4	Muhammad Iqbal Zainal Abidin (2016) Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Efikasi diri Terhadap Komitmen Organisasi pada Rumah Sakit SMC Samarinda	Metode Kuantitatif	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Efikasi diri berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Komitmen Organisasi
5	Gerry J. Jr. Wowor, dkk Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Media Cahaya Pagi	Metode Kuantitatif	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi
6	Ahmad Shalahuddin (2013) Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Djantini di Kalimantan Barat	Metode Kuantitatif	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi, namun Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja
7	M. Domrah (2014) Pengaruh Insentif, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi	Metode Kuantitatif	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Insentif, Motivasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasional.
8	Angga Primananda Saputra Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Industri Sandang Nusantara	Metode Kuantitatif	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Komitmen Organisasional.

9	Devi Kurniasari (2013) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember	Metode Kuantitatif	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Komitmen Organisasi dan Variabel Kepuasan Kerja mempunyai dampak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
10	Intan Maizah Ela Yani (2017) Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. PLN (Persero) Area tanjung Pinang	Metode Kuantitatif	Hasil dari Penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi sedangkay budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
11	Dewi Susita, dkk (2017) The Influence Of Work Dicipline and Work Environmen on Organizational Comitmen Employe of SBU At PT Biro Klasifikasi Indonesia (persero) North Jakarta	Metode kuantitatiff	Hasil penelitian menunjukkan bahwa The Influence Of Work Dicipline and WorkEnvironment berpengaruh signifikan dan positif terhadap Organizational Comitmen pada PT Biro Klasifikasi Indonesia (persero)
12	Anwar Prabu Mangkunegara (2015) Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (work dicipline) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Komitmen organisasi (Organizational Commitment)
13	Bambang Sumali, dkk (2017) Determinant Of Work Dicipline with Organizational Commitment as intervening variable	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja (work dicipline) mempunyai hubungan pengaruh dan significant terhadap Komitmen organisasi (organizational commitment)
14	Abel, O. Bamgbose (2014) Ifluence Of Work Environment on organizational Commitment AMONG ELECTRONIC MEDIA PRACTITIONERS IN SOUTH WEST, NIGERIA	Metode kuantitaif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (work environmen) secara signifikan meningkatkan komitmen organisasi (organizational commitment)
15	Linnet Mwonjaru Linguli (2013) INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEES' QUALITY OF WORKLIFE AND COMMITMENT AT DEVKI STEEL MILLS LIMITEDRUIRU	Metode Kuantitatif	Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja yang tidak signifikan yang berarti lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh pada komitmen organisasi

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dapat dilihat dari Tabel 2.1 bahwa terdapat hasil penelitian peengaruh antara variabel tersebut, metode penelitian ada perbedaan antara judul dan objek penelitian. Dengan demikian penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu berdasarkan teori-teori yang ada.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berisi tentang penjelasan hubungan antar Variabel *Independent* (Disiplin kerja dan Lingkungan kerja) dan Variabel *Dependent* (Komitmen Afektif). Hubungan tersebut akan dijelaskan berdasarkan teori dan penelitian-penelitian terdahulu.

2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Afektif

Disiplin adalah salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh karyawan dalam peningkatan dan pencapaian tujuan. Disiplin dapat dikatakan sebagai sarana untuk melatih para pegawai untuk taat dan patuh terhadap peraturan dan kebijakan yang dikeluarkan oleh suatu perusahaan. Selain itu, dengan disiplin yang tinggi yang dimiliki oleh para pegawai maka akan mempengaruhi secara positif terhadap komitmen Afektif para karyawan, tanpa kedisiplinan kerja para karyawan maka karyawan akan sulit berkomitmen di suatu perusahaan. Disiplin berpengaruh positif didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Nurlaely M, dkk (2016). Dengan judul Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi, kepuasan kerja, dan kompetensi kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan RS. Ortopedi bahwa pengaruh disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pada karyawan RS. Ortopedi.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Lenny Hasan. SE., MM (2012) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang, kepuasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Afektif

Lingkungan Kerja pada dasarnya sangat mendukung para karyawan dalam melakukan pekerjaannya lingkungan yang bersih dan nyaman dapat memberikan semangat kerja para karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, jika suatu perusahaan memelihara lingkungan kerja yang nyaman dimana penerangan dan suhu udara yang cukup dan membantu para karyawan dalam bekerja, maka karyawan tersebut dapat berkomitmen di dalam suatu organisasi tersebut. Lingkungan kerja sangat berpengaruh kepada karyawan agar berkomitmen afektif didukung oleh penelitian terdahulu Rahmita Devi Maharani Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Divisi Peralatan Industri Agro PT. Barata Indonesia (Persero), dimana Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Divisi Peralatan Industri Agro PT. Barata Indonesia (Persero).

Begitu pula penelitian yang dilakukan Muhammad Iqbal Zainal Abidin (2016) Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Efikasi diri Terhadap Komitmen Organisasi pada Rumah Sakit SMC Samarinda. Dimana Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Afektif Karyawan

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting kunci terwujudnya tujuan karena tanpa kedisiplinan yang tinggi maka sulit mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja adalah merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma social, jadi karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi pasti memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Selain disiplin kerja lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi, lingkungan merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Jika karyawan nya mempunyai disiplin kerja yang baik dan perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman maka akan mempengaruhi para karyawan berkomitmen dan bertahan di perusahaan tersebut. Disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi komitmen afektif karyawan di pengaruhi oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Gerry J. Jr. Wowor, dkk dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Media Cahaya Pagi hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial disiplin kerja dan Lingkungan kerja mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan Media Cahaya Pagi.

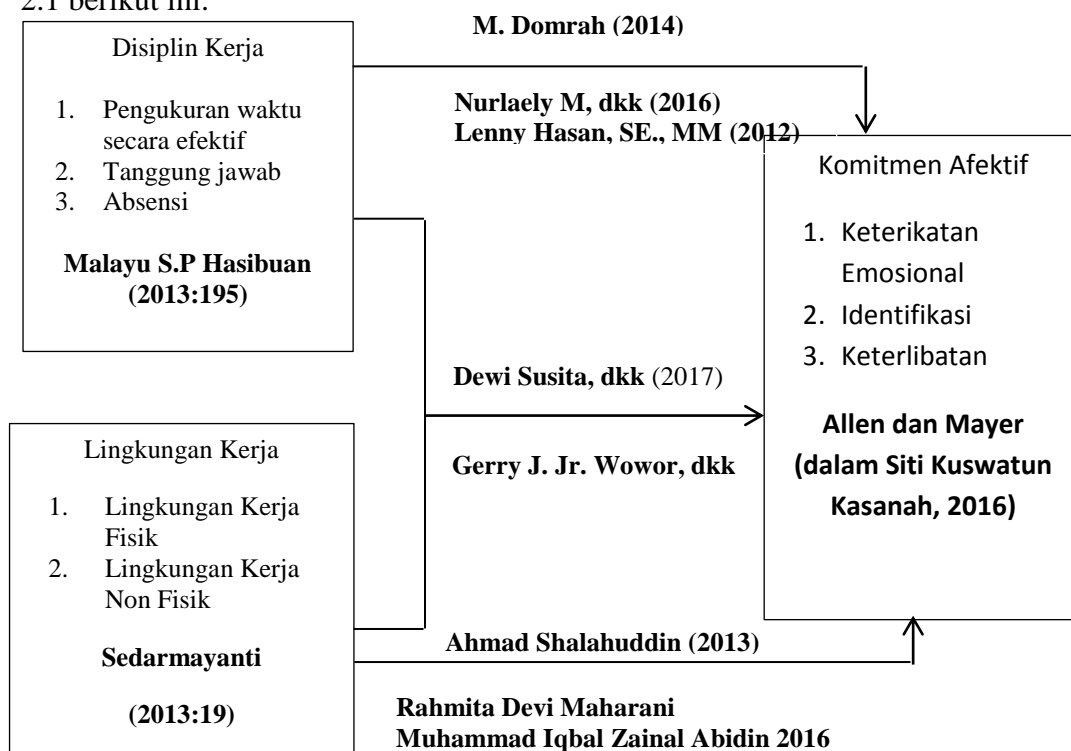
Begitu pula penelitian yang dilakukan Ahmad Shalahuddi (2013) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Djantin di Kalimantan Barat, dimana dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Sumber Djantin, kemudian penelitian yang dilakukan oleh Intan Meizah Ella Yani (2017) dengan judul penelitian Pengaruh

Pelatihan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. PLN (Persero) Area Tanjung Pinang dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Tanjung Pinang dan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Susita dengan judul *The Influence Of Work Dicipline and Work Environmen on Organizational Comitmen Emloye of SBU At PT Biro Klasifikasi Indonesia (persero) North Jakarta* bahwa dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.

2.2.4 Paradigma Penelitian

Berdasarkan penelitian-penelitian diatas, maka secara sistematis hubungan antara variabel dapat digambarkan melalui paradigma penelitian seperti gambar

2.1 berikut ini:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis Penelitian yaitu hipotesis yang dinyatakan oleh peneliti berdasarkan kerangka teori. Pengertian hipotesis penelitian yaitu jawaban atau kesimpulan sementara atas permasalahan penelitian yang dinyatakan oleh peneliti yang diyakini kebenarannya.

Hipotesis penelitian yang diajukan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis Simultan

Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Afektif Karyawan

2. Hipotesis Parsial

- a. Terdapat Pengaruh Disiplin kerja terhadap Komitmen Afektif Karyawan
- b. Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Afektif Karyawan